

PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PUSKESMAS MENGANTI

Tisna Febrianti¹, Iful Novianto²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: ¹tisnafebrianti11@gmail.com

Abstract: *The Effect of Job Insecurity, Job Satisfaction and Compensation on Employee Turnover Intention of Edu Wisata Lontar Sewu Hendrosari Village, Gresik Regency. This study aims to test and analyze the effect of job insecurity, job satisfaction and compensation on turnover intention. The unit of analysis in this study is 57 employees of Edu Wisata Lontar Sewu. The sample used was the entire population, which was 57 people. Data analysis was carried out using statistics with SPSS tools. Based on the results of data analysis using the t-test, it is known that partially job insecurity has a positive and significant influence on turnover intention, while job satisfaction and compensation has a negative and significant influence on turnover intention. Based on the results of data analysis using the F test, it is known that simultaneously job insecurity, job satisfaction and compensation have a positive and significant influence on turnover intention.*

Keywords: *Job Insecurity, Job Satisfaction, Compensation, Turnover Intention*

Abstrak: Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction* dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Edu Wisata Lontar Sewu sebanyak 57 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 57 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan *job satisfaction* dan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diketahui bahwa secara simultan *job insecurity*, *job satisfaction* dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Job Insecurity, Job Satisfaction, Kompensasi, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset perusahaan karena merupakan penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi perusahaan serta penting dalam menjaga keseimbangan dalam pengembangan perusahaan (Oley et al., 2023:667). Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting bagi bisnis, terutama bagi bisnis yang bergerak dalam bidang jasa. Menurut Olivia et al., (2020:02) Sumber daya utama dalam perusahaan adalah karyawan, karyawan dituntut untuk harus selalu memberikan kinerja yang terbaik. Perusahaan harus memperhatikan karyawan mereka dengan memberdayakan dan meningkatkan potensi mereka. Jika perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk meningkatkan potensi karyawan, karyawan akan lebih cenderung untuk melakukan *turnover intention*.

Saputra et al., (2020:264) menyatakan *job insecurity* dan *job satisfaction* dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Menurut Priyadi et al., (2020:14) *job insecurity* didefinisikan sebagai rasa ketidakberdayaan pegawai untuk mempertahankan

kontinuitas dalam lingkungan kerja karena terancam oleh situasi dalam pekerjaan. Priyadi et al., (2020:12) *job insecurity* sebagai “*the threat of unemployment*” atau tekanan yang berasal status pegawai yang tidak tetap. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* pemicu stress yang tidak dapat dihindari, karena karyawan tidak memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional. *Job insecurity* dapat memunculkan dampak negatif bagi individu, seperti penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas dan perasaan rasa bersalah.

Job satisfaction didefinisikan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana seorang karyawan melihat pekerjaan mereka. *Job satisfaction* seorang karyawan dapat mempengaruhi sikap yang menyebabkan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Perubahan sikap dan tingkah laku karyawan yang mengalami *turnover intention* ditandai dengan absensi yang terus meningkat, perilaku positif yang sangat berbeda, protes terhadap atasan dan peningkatan pelanggaran tata tertib perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan (Oley et al., 2023:669)

Selain *job insecurity* dan *job satisfaction*, kompensasi juga dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Menurut Darwinati dan Mafriningsianti, (2023:140) pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk mengurangi jumlah *turnover intention*. Menurut Srutiningsih et al., (2023) kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas pekerjaannya baik berupa uang maupun imbalan lainnya. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa atau kontribusi yang karyawan berikan kepada organisasi (Madison dan Hawari, 2023:78).

Edu Wisata Lontar Sewu merupakan sebuah tempat wisata yang berada di Desa Hendrosari, Kecamatan Menganti, Kabupaten Gresik yang berada dalam naungan BUMDes Hendrosari. Edu Wisata Lontar Sewu berdiri sejak tahun 2020. Jumlah karyawan Edu Wisata Lontar Sewu sebanyak 57 orang. Edu Wisata Lontar Sewu mempunyai tingkat *turnover intention* karyawan yang tinggi, hal ini disebabkan adanya penurunan pengunjung yang signifikan setiap tahunnya, sehingga karyawan mendapatkan jadwal yang bergilir (dalam 1 bulan, 2 minggu masuk dan 2 minggu libur).

**Data *turnover* karyawan Edu Wisata Lontar Sewu
Tahun 2022-2024 (Februari)**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan akhir tahun
2021-2022	71	6	2	67
2022-2023	67	5	4	66
2023-2024 (Februari)	66	13	3	56
Jumlah		16	8	56

Sumber: data primer, diolah (2024)

Dari tabel diatas terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan Edu Wisata Lontar Sewu yang cukup tinggi. Terutama pada tahun 2023-2024 terdapat 13 karyawan yang melakukan *turnover*. Berdasarkan data tersebut dapat digambarkan bahwa sejak tahun 2021-2024 *turnover* karyawan terus mengalami kenaikan. Kenaikan angka *turnover* di Edu Lontar Sewu ini menjadi kecenderungan karyawan lain memiliki rasa *turnover intention*.

Hasil wawancara awal dengan karyawan terkait dengan *job insecurity*, *job satisfaction* dan kompensasi ada yang tidak puas dalam pekerjaan. Kompensasi yang

diterima tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, pekerjaan yang dilakukan setiap hari dianggap membosankan karena setiap hari karyawan melakukan pekerjaan yang sama sehingga mengakibatkan kejenuhan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover intention

Menurut Ibrahim et al., (2021:83) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan yang baru serta *turnover intention* adalah keputusan akhir yang dilakukan oleh karenanya perlu tindakan lanjutan untuk menurunkan turnover yang terjadi pada karyawan. *Turnover intention* adalah keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja atau dalam keadaan sadar, artinya karyawan tersebut memang memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dari perusahaan itu dengan sengaja dan mencari pekerjaan lain (Madison dan Hawari, 2023:80).

Job insecurity

Oley et al., (2023:669) memaknai *job insecurity* (ketidaknyamanan dalam bekerja) sebagai keadaan psikologi dimana seorang karyawan merasa terancam atau khawatir tentang masa depan pekerjaannya. Situasi seperti itu dikarenakan oleh beragamnya jenis tugas dengan durasi waktu yang tidak tetap atau hanya sementara. Semakin sering mendapat tipe pekerjaan yang bersifat kontrak atau sesaat menjadi salah satu penyebab besarnya nilai pegawai yang dihadapkan pada tekanan, stress dan *job insecurity* yang dirasakan (Saputra et al., 2020:263).

Job satisfaction

Pada dasarnya, *job satisfaction* adalah sesuatu yang bersifat pribadi. Tingkat kepuasan yang dimiliki setiap orang berbeda-beda tergantung pada sistem nilai yang dimilikinya. Jika penilaian terhadap implementasi yang sesuai dengan harapan seorang karyawan lebih tinggi, maka tingkat kepuasan kerjanya lebih tinggi (Darwinati dan Mafriningsianti, 2023:141). *Job satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan melihat pekerjaan mereka (Oley et al., 2023:669). Perasaan ini menunjukkan penyesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh.

Kompensasi

Menurut Srutiningsih et al., (2023:386) kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atau balas jasa atas pekerjaannya baik berupa uang maupun imbalan lainnya. Kompensasi adalah unsur biaya perusahaan yang dimaksud untuk membayar karyawan karena telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran serta kompetensinya untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Madison dan Hawari, 2023:78).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, kab Gresik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, kab Gresik yang berjumlah 57 orang. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 57 orang. Teknik

sampling menggunakan metode sampling jenuh. Kuesioner digunakan untuk pengambilan data. Regresi linier berganda sebagai metode yang digunakan untuk menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Deskriptif

Mayoritas jawaban responden memilih tidak setuju (TS) pada variabel *turnover intention* (Y), artinya karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik ingin keluar dari perusahaan ini. Data diatas juga menunjukkan bahwa karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik dalam kondisi *turnover intention* (Y) yang tidak baik atau rendah dengan rata-rata 2,26. Mayoritas jawaban responden memilih setuju (S) pada variabel *job insecurity* (X₁). Hal ini artinya karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik memiliki rasa tidak nyaman bekerja dalam perusahaan. Data diatas juga menunjukkan bahwa karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik dalam kondisi *job insecurity* (X₁) yang tidak baik atau rendah dengan rata-rata 2,28. Mayoritas jawaban responden memilih pada sangat setuju (SS) pada variabel *job satisfaction* (X₂) yang baik dengan rata-rata 4,16.. Hal tersebut artinya karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik memiliki kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang baik. Data diatas juga menunjukkan bahwa karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik dalam kondisi kompensasi (X₃) yang baik dengan rata-rata 4,16. Dan mayoritas jawaban responden memilih cukup setuju (CS) pada variabel kompensasi (X₃). Hal ini disebabkan karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik memiliki kompensasi yang cukup. Data diatas juga menunjukkan bahwa karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik dalam kondisi kompensasi (X₃) yang baik dengan rata-rata 3,47.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pertanyaan *turnover intention* (Y) yang berjumlah 6 pertanyaan, *job insecurity* (X₂) berjumlah 7 pertanyaan, *job satisfaction* (X₃) berjumlah 13 pertanyaan dan kompensasi (X₃) berjumlah 9 pertanyaan, semua item pertanyaan memiliki nilai signifikansi > 0.05. Hal tersebut semua item pernyataan dalam variabel penelitian dapat dikatakan Valid. Sedangkan berdasarkan uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel yaitu *job insecurity* sebesar 0,704, *job satisfaction* sebesar 0,792, kompensasi sebesar 0,746 dan *turnover intention* sebesar 0,751. Nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari *standart reliabilitas* yaitu 0,70. Maka dari itu, semua butir pernyataan pada penelitian ini dapat dinyatakan Reliabel.

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Standart Reliabilitas	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,751	0,70	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (X ₁)	0,704	0,70	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i> (X ₂)	0,792	0,70	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,746	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis SPSS, diolah (2024)

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.35630375
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.104
	Negative	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z		1.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.217

Sumber: Hasil Analisis SPSS, diolah (2024)

Hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov test* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,217 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* bahwa variabel *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, *Kompensasi* dan *Turnover Intention* berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, multikoloneritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoloneritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 3. Hasil Uji multikolonieritas

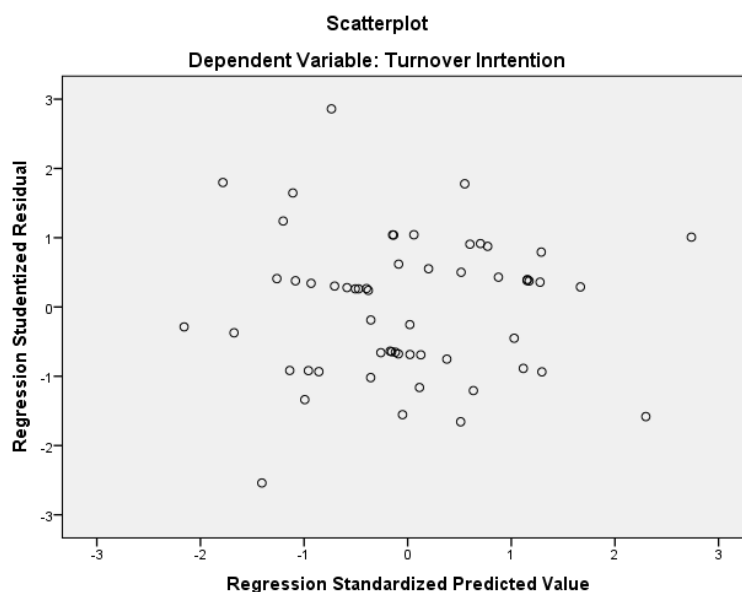
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Job Insecurity	.958	1.044
	Job Satisfaction	.839	1.192
	Kompensasi	.817	1.224

Sumber: Hasil Analisis SPSS, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai VIF untuk variabel *job insecurity* sebesar 1,044, nilai VIF variabel *job satisfaction* sebesar 1,192 dan nilai VIF variabel kompensasi sebesar 1,224. Dari ketiga variabel tersebut nilai VIF ≥ 10 maka dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Hasil Uji Heteroskedasitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

Tabel 4. Hasil uji heteroskedasitas

Sumber: Hasil Analisis SPSS, diolah (2024)

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dari variabel dependen terhadap variabel independen. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu *job insecurity*, *job satisfaction* dan kompensasi. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.166	.824		19.619	.000
	Job Insecurity	.069	.026	.303	2.626	.011
	Job Satisfaction	-.028	.013	-.260	-2.118	.039
	Kompensasi	-.069	.022	-.389	-3.128	.003
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Sumber: Hasil Analisis SPSS, diolah (2024)

Dari tabel diatas, dapat digunakan untuk menyusun model persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 16,166 + 0,069 X_1 - 0,028 X_2 - 0,069 X_3 + e$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 16,166 mengindikasikan bahwa ketika variabel *job insecurity*, *job satisfaction*, dan kompensasi bernilai nol, maka turnover intention berada pada angka 16,166. Koefisien regresi *job insecurity* sebesar 0,069 dan bertanda positif menunjukkan bahwa peningkatan *job insecurity* akan meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, koefisien regresi *job satisfaction* sebesar -0,028 serta kompensasi sebesar -0,069 yang bertanda negatif menunjukkan bahwa peningkatan pada kedua variabel tersebut justru akan menurunkan *turnover intention*. Dengan demikian, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan *job satisfaction* dan kompensasi berpengaruh negatif.

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan yang diberikan variabel bebas yaitu *job insecurity*, *job satisfaction* dan kompensasi terhadap variabel terikat *turnover intention* secara bersama-sama.

Tabel 5. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.109	3	4.370	8.401	.000 ^b
	Residual	27.568	53	.520		
	Total	40.677	56			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Job Insecurity, Job Satisfaction						

Sumber: Hasil Analisis SPSS, diolah (2024)

Berdasarkan uji F pada tabel di atas diperoleh hasil nilai sig (*p-value*) sebesar 0,000 berada di bawah α (0,05). Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity*, *job satisfaction* dan kompensasi secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

Hasil Uji t

Uji parsial atau uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas yaitu *job insecurity*, *job satisfaction* dan kompensasi terhadap *turnover intention* maka digunakan uji t. Hasil dari pengujian secara parsial sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.166	.824		19.619	.000
	Job Insecurity	.069	.026	.303	2.626	.011
	Job Satisfaction	-.028	.013	-.260	-2.118	.039
	Kompensasi	-.069	.022	-.389	-3.128	.003
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Sumber: Hasil Analisis SPSS, diolah (2024)

Berdasarkan uji t pada tabel di atas diperoleh hasil nilai sig (*p-value*) pada variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0,011 yang berada di bawah α (0,05).

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Nilai sig (*p-value*) pada variabel *job satisfaction* terhadap *turnover intention* sebesar 0,039 yang berada di bawah α (0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

Nilai sig (*p-value*) pada variabel kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar 0,003 yang berada di bawah α (0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.322	.284	.721
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Job Insecurity, Job Satisfaction				

Sumber: Hasil Analisis SPSS, diolah (2024)

Hasil perhitungan diketahui bahwa *R-Square* yang diperoleh dari perhitungan tersebut sebesar 0,322 atau 32,2% sedangkan nilai *adjusted R-Square* yang diperoleh sebesar 0,284 atau 28,4%. Secara empiris penelitian ini menggunakan 3 variabel, maka koefisien determinasi yang digunakan yaitu angka dari *adjusted R-Square* sebesar 28,4%. Artinya 28,4% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan dari ketiga variabel *job insecurity*, *job satisfaction* dan kompensasi, sedangkan sisanya yaitu ($100\% - 28,4\% = 71,6\%$) secara empiris variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar penelitian. Hasil R^2 lemah karena variasi terjadinya *turnover intention* disebabkan oleh variabel-variabel yang tidak disertakan dalam penelitian ini, antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, aturan perusahaan yang memberatkan, *leadership*, *workload* dan beban kerja.

PEMBAHASAN

Deskripsi Job Insecurity, Job Satisfaction, Kompensasi dan Turnover Intention

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarkan sebanyak 57 responden dari semua variabel yaitu *job insecurity*, *job satisfaction*, kompensasi dan *turnover intention*, maka dapat diketahui bahwa *job insecurity* menunjukkan pernyataan yang cenderung memilih setuju dan *job insecurity* memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,28 dari 5 indikator yaitu arti pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan bagi karyawan, tingkat ancaman yang mungkin terjadi, ketidakberdayaan yang dirasakan individu dan tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya. Maka dapat dinyatakan bahwa secara keseluruhan mayoritas *job insecurity* karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik dalam kategori rendah atau tidak baik.

Rata – rata *job satisfaction* menunjukkan pernyataan yang cenderung memilih sangat setuju dari *job satisfaction* memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,16 dari 5 indikator yaitu gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja. Maka dapat dinyatakan bahwa secara keseluruhan mayoritas karyawan Edu Wisata Lontar

Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik menilai bahwa karyawan merasa puas dengan kondisi pekerjaannya saat ini.

Rata – rata kompensasi menunjukkan pernyataan yang cenderung memilih cukup setuju dari kompensasi memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,47. dari 4 indikator yaitu gaji, insentif, bonus dan kompensasi tidak langsung. Maka dapat dinyatakan bahwa secara keseluruhan mayoritas karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik menilai bahwa karyawan merasa baik dengan kondisi kompensasi yang mereka terima.

Rata – rata *turnover intention* menunjukkan pernyataan yang cenderung memilih setuju dari *turnover intention* memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,26 dari 3 indikator yaitu berpikiran untuk meninggalkan perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan keinginan untuk keluar dari perusahaan dalam beberapa bulan mendatang. Maka dapat dinyatakan bahwa secara keseluruhan mayoritas karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik menilai bahwa karyawan memiliki kondisi *turnover intention* yang rendah atau tidak baik.

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel *job insecurity* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,011 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Nilai koefisien regresi linier berganda sebesar 0,069 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan Edu Wisata Lontar Sewu, Kab Gresik Hal ini mengindikasikan bahwa, semakin meningkat *job insecurity* maka semakin meningkat pula terjadinya *turnover intention*.

Karyawan yang memiliki rasa *job insecurity* yang rendah mereka akan bertahan dengan perusahaan sedangkan karyawan yang memiliki rasa *job insecurity* yang tinggi mereka memiliki rasa ingin keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marzuqi, (2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Shelter Nusa Indah.

Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel *job satisfaction* (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,039 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Nilai koefisien regresi linier berganda sebesar - 0,028 dan memiliki tanda koefisien regresi yang negatif. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan Edu Wisata Lontar Sewu, Kab Gresik. Hal ini mengindikasikan bahwa, semakin meningkat *job satisfaction* maka semakin rendah terjadinya *turnover intention*.

Karyawan yang memiliki rasa *job satisfaction* yang tinggi mereka akan bertahan dengan perusahaan sedangkan karyawan yang memiliki rasa *job satisfaction* yang rendah mereka memiliki rasa ingin keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al., (2020) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bima Polypast di Sukoharjo.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Nilai koefisien regresi linier berganda sebesar -0,069 dan memiliki tanda koefisien regresi yang negatif. Jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan Edu Wisata Lontar Sewu, Kab Gresik Hal ini mengindikasikan bahwa, semakin meningkat kompensasi maka semakin rendah terjadinya *turnover intention*.

Karyawan yang merasa kompensasinya rendah mereka memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) sedangkan karyawan yang merasa kompensasinya tinggi mereka akan bertahan pada perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Darwinati dan Mafriningsianti (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Haldin Pacific Semesta.

Pengaruh Simultan Job Insecurity, Job Satisfaction dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji simultan F diperoleh signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan maka hipotesis yang berbunyi *job insecurity*, *job satisfaction* dan kompensasi mempunyai pengaruh simultan terhadap *turnover intention* diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity*, *job satisfaction* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik.

KESIMPULAN

Berdasarkan tanggapan responden mengenai *job insecurity*, *job satisfaction*, kompensasi dan *turnover intention* karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik adalah hasil pengujian deskriptif dapat dijelaskan bahwa variabel *job insecurity* dalam kategori rendah atau tidak baik, variabel *job satisfaction* kategori yang baik, variabel kompensasi dalam kategori yang baik dan variabel *turnover intention* dalam kategori rendah atau tidak baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa *Job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik. Ini artinya jika *job insecurity* meningkat maka *turnover intention* akan ikut meningkat. *Job satisfaction* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik. Ini artinya jika *Job satisfaction* meningkat maka *turnover intention* akan menurun. Kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik. Ini artinya jika kompensasi meningkat maka *turnover intention* akan menurun. Serta *Job insecurity*, *job satisfaction* dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Edu Wisata Lontar Sewu Desa Hendrosari, Kab Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *intensi turnover*: Peran mediasi kepuasan kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33-45.
- Amelia, V. S., & Wulansari, N. (2024). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Di Hotel Yuan Garden Pasar Baru. *Jurnal Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 2(1), 257-275.
- Azizah, C., & Murniningsih, R. (2022, August). Pengaruh *Job Insecurity* dan Workload Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 606-613).
- Bayu Kurniawan et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: PT. Kimshafi Alung Cipta.
- Dawinati, K., & Mafriningsianti, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Manifest*, 3(02), 135-151.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229-241.
- Ghazali Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69-88.
- Hawari & Madison,. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Pegawai PT Goodyear Indonesia TBK Bogor. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 2023, 3.1: 77-94.
- Ibrahim, I. D. K., Cahyadi, I., Sidharta, R. B. F. I., & Hermanto, A. (2021). *Job Satisfaction* Sebagai Mediasi dalam Peningkatan *Turnover Intention* Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Pasca Pandemi Covid-19. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(2), 80-94.
- Lestari, B., Andriana, I., Farla, W., & Siregar, L. D. (2024). Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang-Bangka Belitung. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 822-833.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393-1405.
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42-52.
- Oley, S. M., , L. O. (2023). Tewal, B., & Dotulong Pengaruh *Job Stres*, *Job Satisfaction* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 666-677.
- Olivia, S. G. C., Suseno, Y. D., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PD. BPR BKK Boyolali. *Adi Widya: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 9-24.
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan *Job Insecurity* Terhadap *Organizational*

- Citizenship Behaviour (Ocb)*(Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(1), 10-22.
- Puspitawati, N. M. D., Purnawati, N. L. G. P., & Suwartini, N. K. (2023). Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di JNE Denpasar Utara. *VALUES*, 4(1), 241-248
- Rambi, A., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan *Turnover Intention*. *Productivity*, 1(3), 222-227.
- Saputra, E. G. A., Maryam, S., & Setya, M. F. (2020). *Job Insecurity*, *Job Satisfaction* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT. Bima Polyplast Sukoharjo. Jurnal Edunomika, 4(1), 263-270.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan *Turnover Intention* Karyawan. Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM), 235-259.
- Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap *turnover intention* karyawan (Studi kasus: Restoran). Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 6(2), 258-258.
- Srutiningsih, N. N., Telagawathi, N. L. W. S., & Trianasari, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Wyndham Garden Kuta Beach Bali). Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 10(2), 382-400.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, M. S., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh *employee engagement*, *quality of work life* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan pt. gelael signature supermarket di megamall manado). Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 8(4).